

## La tutela dei lavoratori e dei volontari nelle OdV

A cura della redazione di Infocontinua  
Hanno collaborato:  
avv. Marco Quiroz Vitale,  
ing. Massimiliano Zinesi.

Novembre 2011

## **Indice**

### **1. Inquadramento**

- Introduzione
- D.Lgs. 81/2008: le novità di valenza generale
- D.Lgs. 81/2008 e volontariato: la casistica
- OdV e volontari: le principali disposizioni legislative
- Volontari della protezione civile: le principali disposizioni legislative

### **2. OdV e la tutela dei volontari**

- Introduzione
- La tutela dei volontari in generale
- La tutela dei volontari che operano nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro
- La tutela dei volontari nelle organizzazioni della Protezione Civile

### **3. OdV in quanto datore di lavoro**

- Introduzione
- Chi è il datore di lavoro in una Odv?
- Il concetto di "lavoratore subordinato o equiparato"

### **4. Entrata in vigore e future modifiche**

## **Allegati**

**Allegato A – Tabella applicabilità adempimenti Odv**

**Allegato B – Sanzioni**

**Allegato C – Domande frequenti**

## 1. Inquadramento

### Introduzione

Il 20 agosto 2009 sono entrate in vigore le modifiche apportate con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (il cosiddetto **"Testo unico sulla sicurezza, salute e prevenzione sui luoghi di lavoro"**).

Il suddetto D.Lgs. 81/2008, attuativo della legge 123/2007 che ha delegato al governo lo studio di un riassetto e di una riforma della materia inerente la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, dopo le modifiche, le integrazioni e le proroghe già intercorse nei mesi successivi alla sua emanazione, è stato quindi nuovamente, e per taluni argomenti anche in maniera significativa, modificato attraverso l'emanazione di un corposo decreto che, oltre a prevedere la correzione dei vari errori formali presenti nella prima stesura del D.Lgs. 81/2008 e ad integrarne alcune parti, ha modificato taluni degli adempimenti originariamente previsti rivedendo integralmente anche l'entità delle sanzioni applicabili per le eventuali inadempienze agli obblighi.

Come peraltro previsto dallo stesso D.Lgs. 81/2008 (nella sua versione integrata e modificata dal D.Lgs. 106/2009) ad integrazione delle disposizioni legislative ivi contenute, in data 11 luglio 2011 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 13 aprile 2011 (con entrata in vigore fissata allo scadere di 180 giorni dalla data di pubblicazione) destinato a definire le particolari modalità di applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 per le cooperative sociali di cui alla legge 381/1991 e per le organizzazioni di volontariato della Protezione Civile (ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana, del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico e dei Vigili del Fuoco).

Per le **Organizzazioni di Volontariato** due modifiche estremamente significative:

- è stata **rivista integralmente e sostanzialmente la figura del volontario** che è passato, con l'eccezione dei volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile, dall'essere equiparato al "*lavoratore subordinato*" (e quindi destinatario di tutta la tutela dovuta a detti soggetti) all'essere equiparato al "*lavoratore autonomo*" (e quindi ad un soggetto a cui può essere demandata, con modalità definite, l'attuazione delle misure di tutela necessarie);
- è stata **eliminata la riserva di applicabilità della legislazione alle OdV** (espressa nel testo originario del D. Lgs. 81/2008 attraverso la previsione di un futuro decreto di attuazione) che, quindi, a far data dal 20 agosto 2009, devono attuare tutto quanto previsto dalle disposizioni legislative in materia di tutela della salute e della sicurezza.

Nel prosieguo del presente documento, quindi, verranno trattati gli argomenti ritenuti più significativi come risultanti dall'analisi coordinata del testo del D.Lgs. 81/2008 come modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/2009 e come integrato dal Decreto 13 aprile 2011.

### **D.Lgs. 81/2008: le novità di valenza generale**

Rispetto alla legislazione previgente (D.Lgs. 626/1994, D.P.R. 547/1955, D.P.R. 303/1956, D.P.R. 164/1956, ecc.), il D.Lgs. 81/2008 ha introdotto varie modifiche ed integrazioni valide per tutte le attività e per tutte le realtà (si rammenta che il comma 1 del D.Lgs. 81/2008, già presente identico nel D.Lgs. 626/1994 ed inerente il campo di applicazione, recita *"Il presente*

decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio) tra le quali si ritiene opportuno rammentare:

- l'introduzione di nuove definizioni volte a meglio definire ed a chiarire taluni concetti (si pensi ad esempio alle definizioni di salute, informazione, formazione, addestramento, ecc.) e/o talune figure (si pensi ad esempio al caso dei preposti che, pur essendo già dagli anni '50 destinatari di specifici obblighi legislativi, non risultavano definiti da alcuna legislazione);
- l'estensione del campo di applicazione e la definizione dei limiti di applicazione della legislazione nei confronti di soggetti prima non direttamente ed esplicitamente considerati (come ad esempio i volontari, i lavoratori autonomi, i lavoratori a progetto e/o a distanza e/o distaccati, gli interinali, ecc.);
- la previsione dello sviluppo da parte di organi istituzionali ben definiti di strumenti (come ad esempio buone prassi, linee guida, indicazioni, procedure standardizzate, ecc.) utili come riferimento per una attuazione semplificata degli obblighi;
- la conferma, con modifiche marginali, del ruolo del servizio di prevenzione e protezione;
- la definizione dell'istituto della delega attraverso l'esplicitazione dei limiti e dei criteri di applicabilità (che prima era necessario derivare da interpretazioni di natura giurisprudenziale);
- la parziale modifica degli obblighi posti in capo ai differenti soggetti (in primis ai datori di lavoro) avvenuta attraverso l'eliminazione di taluni obblighi (ad esempio la comunicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione alla ASL competente) e l'introduzione di altri (ad esempio la comunicazione del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori all'INAIL, la comunicazione degli infortuni di almeno un giorno all'INAIL per fini statistici, la consegna al lavoratore della cartella sanitaria all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ecc.);
- la definizione delle modalità e delle necessità di qualificazione tecnico-professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi nonché delle modalità di sviluppo del coordinamento e della cooperazione tra differenti soggetti;
- l'estensione del campo di applicazione della valutazione dei rischi che oltre ad essere rivolta a "tutti" i rischi deve considerare esplicitamente aspetti quali le differenze di genere, età, Paesi di provenienza nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione di lavoro;
- il riconoscimento della valenza esimente, rispetto alla responsabilità amministrativa introdotta dal D.Lgs. 231/2001 delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, per dei modelli di organizzazione e di gestione con determinate caratteristiche ed efficacemente attuati;
- un generale rafforzamento della valenza delle attività di informazione, formazione ed addestramento quali misure di tutela (introdotta anche attraverso la previsione di un aggiornamento periodico di ogni informazione, formazione ed addestramento erogato);
- un rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ordine alla partecipazione dei lavoratori alle tematiche inerenti la loro tutela;
- l'armonizzazione in un unico testo di molteplici provvedimenti previgenti anche in contrasto tra loro e la risoluzione di talune problematiche di raccordo tra la legislazione nazionale e quella di provenienza europea;
- un riassetto di talune funzioni e/o competenze di taluni enti pubblici preposti alla vigilanza e/o alla definizione di indirizzi inerenti la materia in esame;
- il recepimento di nuove direttive e/o accordi di provenienza Comunitaria in relazione ad argomenti non ancora presenti nella legislazione italiana (si pensi ad esempio allo stress lavoro-correlato, all'esposizione ai campi elettromagnetici, alle radiazioni ottiche artificiali, ecc.);
- la revisione e la modifica di taluni adempimenti di natura tecnica risalenti agli anni 1950 e non più attuali;
- ecc.

## D.Lgs. 81/2008 e volontariato: la casistica

Nel caso specifico del volontariato il D.Lgs. 81/2008, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/2009 e come integrato ulteriormente dal D. 13 aprile 2011, assume una notevole e significativa importanza in quanto introduce e coinvolge direttamente il volontario in quanto soggetto destinatario di una tutela dovuta.

Pur essendo, infatti, pacifico e consolidato che la legislazione inerente la tutela dei lavoratori dovesse essere applicata nei confronti degli eventuali lavoratori dipendenti delle OdV e/o nei confronti degli eventuali collaboratori subordinati o ad essi equiparati, nel testo in esame, per la prima volta, **vengono esplicitati degli obblighi di tutela nei confronti della figura dei volontari.**

Tralasciando di riportare le considerazioni e le rilevanti perplessità in relazione agli effetti che sarebbero derivati dall'applicazione delle disposizioni contenute nel testo originario del D.Lgs. 81/2008 (ormai superate e "scongiurate"), la legislazione vigente prevede la regolamentazione del rapporto tra OdV e volontario (sempre e solo dal punto di vista della tutela della salute e della sicurezza) delineando la casistica riportata nella tabella seguente.

Tipologia di volontario	Legislazione specifica di riferimento per la tutela	Note di merito
Volontari delle OdV di cui alla Legge 266/1991 ed i volontari che effettuano il servizio civile - in un ambito privo di una organizzazione di un datore di lavoro	Primo e secondo periodo del comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008	Il riferimento per i volontari è espressamente alla Legge 266/1991 ed ai volontari del servizio civile – in relazione alla presenza o meno dell'organizzazione di un datore di lavoro si vedano le considerazioni esposte nel prosieguo
Volontari delle OdV di cui alla Legge 266/1991 ed i volontari che effettuano il servizio civile - in un ambito ove è presente una organizzazione di un datore di lavoro	Primo, secondo e terzo periodo del comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008	
Volontari di organizzazioni di volontariato della protezione civile	Articoli 3, 4 e 5 del D. 13 aprile 2011	Il riferimento è ai volontari delle associazioni che aderiscono alla Protezione Civile per cui le prescrizioni possono riguardare differenti tipologie di enti (non solo delle OdV) ed anche sovrapporsi con le prescrizioni indicate in altre righe della presente tabella (un volontario, infatti, può realizzare delle attività per una OdV che aderisce alla Protezione Civile e quindi essere destinatario contemporaneamente di differenti tutele)
Volontari della Croce Rossa Italiana e volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico	Articoli 3, 4, 5 e 6 del D. 13 aprile 2011	Il riferimento è alle specifiche organizzazioni citate

Volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	Ai sensi del comma 3 dell'articolo 3 del D. 13 aprile 2011 continuano ad applicarsi le disposizioni previste per il personale permanente del corpo.	/
Volontari delle cooperative sociali L. 381/1991	Comma 3 articolo 7 del D. 13 aprile 2011	/
Volontari individuali o volontari operanti per conto di Associazioni di Promozione Sociale, Organizzazioni Non Governative e Patronati	Nessuna specifica previsione legislativa.	L'eventuale necessità di applicazione deve essere valutata caso per caso tenendo in considerazione che il D.Lgs. 81/2008 si applica ai lavoratori subordinati o equiparati a prescindere dalla erogazione di un compenso.

Ai fini della corretta valutazione della casistica di appartenenza di ogni singola Associazione, si ritiene di sottolineare come la locuzione "*nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro*" debba essere interpretata nel senso di far rientrare in detta casistica anche i volontari delle OdV che seppur prive di un proprio *datore di lavoro* per effetto della assoluta mancanza di lavoratori subordinati o ad essi equiparabili (come ad esempio i lavoratori a progetto che prestino la loro attività presso la sede della OdV) svolgano la propria attività attraverso i volontari in luoghi e/o ambienti comunque organizzati da *un datore di lavoro* ed in tal senso rientrano in detta casistica tutte quelle OdV che, anche attraverso delle specifiche convenzioni, si trovino ad operare in ambienti come ospedali, case di riposo, enti, Comuni, ecc. ove *un datore di lavoro* è presente. A conferma della suddetta interpretazione, inoltre, si segnala come la stessa appaia coerente e congruente anche con quanto previsto dai contenuti dell'articolo 26 (Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione) che determinano, a carico del committente, una serie di obblighi informativi sui rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro, sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate nonché in relazione a tutte le attività di coordinamento e cooperazione utili e necessarie al fine di eliminare i rischi derivanti dalle possibili interferenze.

Sempre ai fini della corretta valutazione dei disposti legislativi applicabili, si segnala, infine, che, ai sensi della lettera g dell'articolo 4 i volontari NON devono essere computati per la determinazione del numero di lavoratori ove il decreto preveda particolari obblighi derivanti dal numero dei lavoratori (nel merito si veda ad esempio quanto riportato in seguito in relazione all'obbligo di stesura di un documento sulla valutazione dei rischi).

### **OdV e Volontari: le principali disposizioni legislative**

Nel caso specifico delle OdV le disposizioni legislative nei confronti dei volontari sono determinate attraverso il comma 12-bis dell'articolo 3 che rimanda all'articolo 21 del D. Lgs 81/2008, riportati integralmente.

Comma 12-bis dell'articolo 3 (Campo di applicazione)

*"Nei confronti dei **volontari** di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai **lavoratori autonomi** di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con **accordi** tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile **possono essere individuate** le modalità di **attuazione della tutela** di cui al precedente periodo. Ove il **volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro**, questi è tenuto a fornire al volontario **dettagliate informazioni** sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e **sulle misure di prevenzione e di emergenza** adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le **misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia***

**possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione."**

Art. 21. Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi

*1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:*

*a) utilizzare **attrezzature di lavoro** in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;*

*b) munirsi di **dispositivi di protezione individuale** ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;*

*c) munirsi di apposita **tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in regime di appalto o subappalto.*

*2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai **rischi propri** delle attività svolte e **con oneri a proprio carico** hanno facoltà di:*

*a) beneficiare della **sorveglianza sanitaria** secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;*

*b) partecipare a **corsi di formazione specifici** in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.*

## **Volontari della protezione civile: le principali disposizioni legislative**

Nel caso specifico dei volontari della Protezione Civile (anche appartenenti a delle OdV che affiancano la loro attività ad una aderenza alla stessa Protezione Civile), oltre a quanto esposto nel paragrafo precedente, si applicano le disposizioni introdotte dal D. 13 aprile 2011 al cui testo si rimanda per eventuali approfondimenti integrativi di quanto verrà esposto in seguito.

## **2. OdV e la tutela dei volontari**

### **Introduzione**

Per effetto delle recenti modifiche apportate al D.Lgs. 81/2008 dal D.Lgs. 106/2009 la situazione legislativa in relazione alla tutela dei volontari è stata molto modificata.

Infatti, l'avvenuta equiparazione della figura del volontario alla figura del lavoratore autonomo, prevede un approccio completamente differente della tematica basata sulla possibilità giuridica di demandare agli stessi volontari l'attuazione delle misure di tutela identificate come necessarie.

Considerando, inoltre, le differenti disposizioni previste, in relazione al fatto che i volontari prestino la loro opera in un ambito organizzato o meno da un datore di lavoro, nel prosieguo viene proposta una analisi di dette disposizioni suddivisa nella casistica introdotta dal legislatore.

Per una corretta valutazione di quanto esposto in seguito, infine, appare utile richiamare il Principio di Effettività espresso dall'articolo 299 del D.Lgs. 81/2008 secondo il quale: "*Le posizioni di garanzia relative ai soggetti ... (n.d.a. datore di lavoro, dirigente e preposto), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.*". Ove l'OdV decida di farsi carico dell'attuazione delle misure di tutela nei confronti dei volontari, quindi, su di essa incombono le medesime responsabilità che sussisterebbero nei confronti dei lavoratori subordinati o equiparati e, pertanto, dovrà essere garantito il medesimo livello di tutela previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori subordinati o equiparati.

## La tutela dei volontari in generale

I primi due periodi del comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008 forniscono l'inquadramento generale dei volontari e come debba essere attuata la tutela nei loro confronti attraverso la seguente formulazione:

*"Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo. ..."*

Analizzando quanto suddetto di concerto con i contenuti dell'articolo 21 (già riportato integralmente in precedenza), appare evidente come, nei confronti di tutte le attività svolte da tutti i volontari, sia necessario predisporre delle condizioni di intervento che garantiscano almeno:

- l'utilizzo di attrezzature di lavoro idonee e rispondenti ai requisiti minimi della legislazione vigente;
- l'eventuale utilizzo (se necessari per il tipo di attività svolta) di dispositivi di protezione individuale idonei e rispondenti ai requisiti minimi della legislazione vigente;
- l'esposizione di una tessera di riconoscimento con caratteristiche predefinite;
- la possibilità di beneficiare della sorveglianza sanitaria attraverso un medico competente (sempre che l'attività comporti uno dei rischi per cui è prevista la sorveglianza sanitaria);
- la possibilità di beneficiare di corsi di formazione specifici.

Premesso che, per effetto della possibilità di concordare con il volontario le modalità di attuazione delle misure di tutela, le suddette attività non sono necessariamente integralmente a carico della OdV, appare tuttavia evidente come ogni OdV debba attentamente analizzare e valutare le attività svolte, seppur senza particolari formalità e/o adempimenti di natura burocratica, al fine di poter predisporre un accordo con il volontario che chiarisca quali misure di tutela debbano essere adottate e quali siano le relative modalità di attuazione anche dal punto di vista economico.

Vista l'importanza dell'accordo, sia dal punto di vista "pratico" che dal punto di vista della responsabilità giuridica, appare opportuno che l'accordo sia attentamente ponderato, sia stipulato in forma scritta e tratti le misure di tutela necessaria delineando chiaramente a chi ne compete l'attuazione e con quali modalità.

## La tutela dei volontari che operano nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro

In aggiunta a quanto riportato nel paragrafo precedente, il comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008 detta delle disposizioni aggiuntive qualora l'opera dei volontari avvenga nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro attraverso la seguente formulazione:

*"Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione."*

Analizzando quanto suddetto appare evidente come l'inserimento dell'opera di un volontario in un ambito lavorativo richieda una più attenta ed una più onerosa attività. E' infatti implicito nella formulazione che:

- sia già stata realizzata una attenta e dettagliata valutazione dei rischi (che può essere quindi trasformata in una dettagliata informativa sui rischi);

- siano già state definite ed attuate le misure di tutela necessarie;
- siano già state definite ed attuate le misure di emergenza necessarie;
- sia già stata realizzata una analisi ed una valutazione delle possibili interferenze derivanti dalla presenza del volontario.

Fatto salvo che le disposizioni suddette potrebbero avere una ricaduta significativa su ben specifiche attività svolte direttamente dalle OdV (si pensi ad esempio ad una OdV con un dipendente amministrativo che organizzi presso la propria sede un corso di formazione per dei volontari, svolgendosi l'attività nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro quanto esposto diverrebbe integralmente applicabile), appare utile una analisi del caso, che si ritiene più frequente e comune, di una OdV che operi attraverso i suoi volontari, in regime di convenzione e/o in modo sporadico o occasionale, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro esterno alla realtà della OdV (un ospedale, una casa di riposo, un Comune, una scuola, una Fondazione, un ente pubblico o privato in genere, ecc.). In questo caso le prescrizioni della seconda parte del comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008 sono interamente applicabili (e quindi la OdV deve farsi carico della sua applicazione) ma appare evidente come quanto da realizzarsi debba derivare da analisi, valutazioni e informazioni da sviluppare ed attuare da parte dell'ente ospitante che deve farsi carico esplicitamente, attraverso i contenuti della convenzione e/o attraverso degli specifici e appositi documenti, di descrivere i rischi a cui sono soggetti i volontari, le misure di tutela adottate e da adottarsi, le misure di emergenza adottate e gli eventuali rischi di interferenze tra la prestazione del volontario e le altre attività che si svolgono nella medesima organizzazione.

## La tutela dei volontari nelle organizzazioni della Protezione Civile

Analizzando i contenuti del Decreto 13 aprile 2011 si ritiene di evidenziare gli aspetti applicativi che si ritengono particolarmente significativi per le organizzazioni di volontariato appartenenti alla Protezione Civile.

Innanzitutto la struttura generale degli adempimenti prevede che le **"autorità competenti"** individuino degli **"scenari di rischio"**, peraltro attraverso delle premesse contenute nell'articolo 1 del decreto in cui si afferma che:

- l'imprevedibilità e l'indeterminatezza del contesto degli scenari emergenziali nei quali il volontario viene chiamato ad operare tempestivamente determinano una **"impossibilità pratica di valutare tutti i rischi connessi secondo quanto disposto dagli articoli 28 e 29 del decreto legislativo 81/2008"**;
- vi può essere la **"necessità di derogare, prevalentemente per gli aspetti formali, alle procedure ed agli adempimenti riguardanti le scelte da operare in materia di prevenzione e protezione, pur osservando ed adottando sostanziali e concreti criteri operativi in grado di garantire la tutela dei volontari e delle persone comunque coinvolte"**.

A fronte di detti **"scenari di rischio"**, il decreto prevede che le organizzazioni:

- curino che il volontario riceva formazione, informazione e addestramento;
- curino che il volontario sia dotato di attrezzature e dispositivi di protezione individuale **idonei per lo specifico impiego** e che sia adeguatamente formato e addestrato al loro uso;
- sia sottoposto quantomeno ad un inedito **"controllo sanitario"** finalizzato **"alla ricognizione delle condizioni di salute"** (da realizzarsi con modalità ancora da definirsi);
- identifichino i volontari che svolgono azioni che li espongono a fattori di rischio per i quali il D.Lgs. 81/2008 prevede la sorveglianza sanitaria e ve li sottopongano.

Seppur nelle more di eventuali chiarimenti che potranno essere contenuti nei futuri provvedimenti previsti dallo stesso decreto (sia a livello di gestione degli scenari di rischio sia a livello di contenuti dei futuri provvedimenti legislativi), si ritiene opportuno sottolineare come:

- generi una certa perplessità il fatto che mentre per le autorità competenti sussiste l'impossibilità pratica di valutare tutti i rischi per l'imprevedibilità e l'indeterminatezza degli interventi, le OdV debbano saper scegliere attrezzature e dispositivi di protezione individuale idonei per lo specifico impiego (e, quindi, idonei anche per la protezione da uno specifico rischio) e debbano essere in grado di valutare i livelli di rischio ai fini della determinazione della necessità di una sorveglianza sanitaria;
- sussista qualche dubbio in relazione al fatto che un decreto attuativo possa introdurre un concetto come il controllo sanitario non previsto in alcun modo dalla legislazione di riferimento;
- appaia poco opportuno che un decreto attuativo, già emanato dopo varie proroghe, demandi delle modalità attuative ad ulteriori futuri provvedimenti legislativi lasciando ancora aperte delle incertezze applicative.

Il tutto ovviamente avrà rilevanze differenti a seconda di come le autorità competenti gestiranno la definizione degli scenari di rischio e le modalità attuative di taluni aspetti (non ultimo la tematica della sorveglianza sanitaria e del controllo sanitario) ma ci si auspica una specifica e particolare attenzione volta ad agevolare ed a rendere meno onerose le scelte delle organizzazioni di volontariato anche in termini di analisi e valutazioni che, ovviamente, creano oneri e responsabilità differenti se realizzate a livello di ogni singola organizzazione.

### **3. OdV in quanto datore di lavoro**

#### **Introduzione**

Come già sottolineato in precedenza, nel caso in cui le OdV si avvalgano della facoltà, assai limitata, di stipulare contratti di lavoro o altre forme di collaborazione equiparabili al lavoro subordinato per garantire il loro regolare funzionamento o per soddisfare esigenze di qualificazione o specializzazione dell'attività, a detti lavoratori deve essere garantita la medesima tutela prevista dalla legislazione vigente per ogni tipologia di lavoratore.

Rimandando all'allegato inerente le Domande Frequenti per maggiori dettagli in relazione a talune tematiche di interesse generale, si ritiene di sottolineare come l'attuale legislazione vigente (basata essenzialmente sulla legislazione di provenienza Comunitaria consistendo, di fatto, nel recepimento di molteplici direttive della Comunità europea) abbia come obiettivo dichiarato il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro ottenibile, in estrema sintesi, attraverso l'istituzione di un servizio (il servizio di prevenzione e protezione) in collaborazione con il quale il datore di lavoro analizza e valuta le attività svolte, ne identifica i possibili rischi e predispone tutte le azioni opportune e necessarie per eliminare, o quantomeno ridurre, i rischi rilevati.

Tale processo, considerando che lo scopo ultimo è il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, deve necessariamente divenire organico alla gestione di qualsivoglia organizzazione essendo, ovviamente, necessario un continuo monitoraggio delle condizioni di lavoro finalizzato a determinare l'efficienza e l'efficacia delle misure di tutela adottate nonché a valutare l'insorgenza di nuovi rischi e/o ad approfondire le analisi e le valutazioni già realizzate.

Tutto ciò premesso, quindi, si ribadisce che, qualora una OdV si avvalga dell'opera di lavoratori subordinati, la stessa OdV è tenuta ad applicare tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 in merito alla tutela dei lavoratori senza alcuna distinzione rispetto a quanto deve essere realizzato dalle società e/o dagli altri enti anche con fine di lucro.

#### **Chi è il datore di lavoro in una OdV?**

Il D.Lgs. 81/2008, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/1994, definisce il datore di lavoro come: "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il

lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. ...”

Fatto salvo il caso di una OdV che non si avvalga dell'opera di nessun lavoratore subordinato o ad esso equiparato (dove sostanzialmente non è presente e riconoscibile alcun datore di lavoro), analizzando il richiamo legislativo alla responsabilità dell'organizzazione con riferimento all'esercizio dei poteri decisionali e di spesa confrontato con la intrinseca “democraticità” delle OdV, che spesso affidano tutte le decisioni all'organo direttivo, il datore di lavoro di una OdV risulta essere rappresentato, in linea generale, da tutte le persone componenti l'organo direttivo.

Ciò premesso, considerati da un lato i notevoli e molteplici obblighi posti in carico al datore di lavoro e le sanzioni (spesso di natura penale) previste e considerando, dall'altro lato, l'opportunità offerta attraverso l'articolo 16 del D.Lgs. 81/2008 di delegare talune funzioni ad un soggetto attraverso delle specifiche modalità e condizioni ivi descritte, appare utile che ogni OdV valuti attentamente l'opportunità di delegare espressamente e nelle forme e nei modi previsti dalla legge (ad esempio la delega prevede la forma scritta e la data certa e certi obblighi rimangono comunque NON delegabili) l'attuazione di ben determinati obblighi ad un ben determinato soggetto (che in genere è il Presidente della Associazione) avendo cura di conferire al delegato l'autonomia decisionale necessaria anche in relazione al potere di spesa.

Nel merito della identificazione del destinatario degli obblighi di tutela, si ritiene inoltre di segnalare che il Decreto 13 aprile 2011 indica come soggetto destinatario dell'osservanza degli obblighi il legale rappresentante della Organizzazione nei casi in cui non sussistano rapporti di lavoro. Detta identificazione è sicuramente applicabile al caso delle Organizzazioni della Protezione Civile ma potrebbe introdurre una linea interpretativa applicabile anche per tutte quelle Organizzazioni ove il datore di lavoro non sia identificabile per l'assenza di rapporti di lavoro subordinati o equiparati.

## **Il concetto di “lavoratore subordinato o equiparato”**

Come più volte riportato, l'applicazione della legislazione è strettamente dipendente dalla presenza di “lavoratori subordinati o ad essi equiparati”, appare quindi opportuno segnalare che, per effetto di quanto riportato negli articoli 2 e 3 del D.Lgs. 81/2008, quanto previsto dal decreto è applicabile alle tipologie di lavoratori riportati nella tabella seguente.

<p><b>Lavoratori subordinati o equiparati</b></p>	<p>Rientrano tra i lavoratori subordinati o equiparati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari;</li> <li>• i soci lavoratori di cooperativa o di società, anche di fatto, che prestano la loro attività per conto delle società e dell'ente stesso;</li> <li>• gli associati in partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile;</li> <li>• i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;</li> <li>• gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici;</li> <li>• i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile;</li> <li>• i soggetti occupati nei lavoratori socialmente utili.</li> </ul>
<p><b>Altre tipologie di lavoratori rientranti nel campo di</b></p>	<p>La legislazione introduce delle particolari condizioni e/o modalità applicative (per maggiori dettagli si rimanda ai contenuti dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008) per le seguenti tipologie di lavoratori:</p>

<p><b>applicazione del D.Lgs. 81/2008</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• occupati in particolari ambiti della pubblica amministrazione (corpi di polizia, vigili del fuoco, ecc.);</li> <li>• lavoratori delle cooperative sociali e volontari della protezione civile;</li> <li>• lavoratori "interinali";</li> <li>• lavoratori distaccati;</li> <li>• lavoratori a progetto (distinguendo il caso in cui operino o meno presso il committente);</li> <li>• lavoratori occasionali;</li> <li>• lavoratori a domicilio;</li> <li>• lavoratori a distanza;</li> <li>• lavoratori autonomi;</li> <li>• lavoratori dell'impresa familiare;</li> <li>• volontari e volontari del servizio civile;</li> <li>• lavoratori del settore agricolo.</li> </ul>
---	---

#### 4. Entrata in vigore e future modifiche

Fatto salvo quanto affermato in relazione alla entrata in vigore del decreto 13 aprile 2011 inerente l'attuazione del D.Lgs. 81/2008 nelle cooperative sociali di cui alla legge 381/1991 e alle organizzazioni di volontariato della Protezione Civile (ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana, del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico e dei Vigili del Fuoco), il D.Lgs. 81/2008 è da applicarsi integralmente e compiutamente a far data dal 20 agosto 2009.

Nello stesso decreto, tuttavia, è già prevista l'emanazione di decine di decreti di integrazione e di dettaglio che dovranno definire vari aspetti.

Considerando la valenza dei decreti attesi (si va dai contenuti della formazione e/o dell'aggiornamento per talune figure identificate alle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, dalla modifica delle condizioni delle modalità per l'accertamento delle situazioni di tossico-dipendenza e alcol-dipendenza alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese, ecc.) appare evidente come la necessità di affrontare la problematica e di renderla organica con la gestione della OdV sia una necessità impellente e non più procrastinabile o evitabile.